

The Impact Of Turnover Intention On Retail Employee Performance At Indomaret In Sungai Lilin District, Musi Banyuasin

Dampak Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Retail Indomaret Di Kecamatan Sungai Lilin Musi Banyuasin

Delta Anggraini¹, Susi Handayani², Yeni³

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

2022510048@students.uigm.ac.id¹, susihandayani25@yahoo.co.id², yeni@uigm.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of turnover intention on employee performance in the retail sector at Indomaret in Sungai Lilin District, Musi Banyuasin. The research background is based on the high level of employee turnover in the retail industry, which may affect operational stability and organizational performance. This study applies the Human Capital Theory as a theoretical framework to explain the relationship between employees' behavioral intentions and performance. A quantitative research approach was employed using a survey method through questionnaires distributed to Indomaret employees. The sampling technique used was saturated sampling. Data analysis included validity and reliability tests, normality testing, and simple linear regression analysis. The results indicate that all data met the classical assumption requirements. The findings reveal that turnover intention has a positive and significant effect on employee performance, indicating that a high intention to leave does not necessarily reduce employee performance directly. This suggests that standardized operational systems and performance control mechanisms in retail companies can maintain employee performance despite the presence of Turnover Intention.

Keywords: turnover intention, employee performance, retail, Indomaret

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak turnover intention terhadap kinerja karyawan retail pada Indomaret di Kecamatan Sungai Lilin, Musi Banyuasin. Latar belakang penelitian didasarkan pada tingginya tingkat perputaran karyawan di sektor retail yang berpotensi menurunkan stabilitas operasional dan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan Human Capital Theory (Teori Modal Manusia) sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan hubungan antara niat perilaku karyawan dan kinerjanya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner kepada karyawan Indomaret. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, serta analisis regresi linear sederhana. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh data memenuhi asumsi klasik dan layak dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingginya niat keluar kerja tidak selalu menurunkan kinerja karyawan secara langsung. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem operasional dan standar kerja yang kuat pada perusahaan retail mampu menjaga kinerja karyawan meskipun terdapat kecenderungan Turnover Intention.

Kata Kunci: Turnover Intention, Kinerja Karyawan, Retail, Indomaret

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas operasional dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Keberadaan SDM yang berkualitas menjadi faktor penentu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Seiring dengan perkembangan

zaman dan semakin ketatnya persaingan bisnis, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang menentukan kualitas serta kuantitas pencapaian perusahaan (Hursepuny et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan prosedur kerja dan target waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Ginting Suka, 2022). Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menurunkan kualitas pelayanan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah tingginya turnover intention atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi ini menyebabkan menurunnya semangat kerja, rendahnya loyalitas, serta berkurangnya fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Fenomena turnover intention banyak terjadi pada industri retail yang memiliki karakteristik pekerjaan cukup menuntut, seperti jam kerja panjang, target kerja tinggi, serta beban operasional yang besar. Kondisi tersebut menyebabkan banyak karyawan memilih berpindah ke sektor pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil dan memiliki jenjang karier yang lebih jelas. Berdasarkan data LinkedIn Insights tahun 2022, tingkat turnover pada industri retail mencapai 11,4%, lebih tinggi dibanding rata-rata seluruh industri sebesar 10,6%. Tingginya tingkat perputaran karyawan tersebut menunjukkan bahwa industri retail masih menghadapi permasalahan serius dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan mempertahankan kualitas kinerja karyawan.

Industri retail modern di Indonesia terus mengalami perkembangan yang signifikan, salah satunya melalui pertumbuhan jaringan minimarket seperti Indomaret. Indomaret menjadi salah satu perusahaan retail terbesar di Indonesia dengan jumlah gerai yang terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data Katadata tahun 2025, Indomaret tercatat sebagai jaringan minimarket dengan pertumbuhan gerai tertinggi di Indonesia pada kuartal I tahun 2025 dengan jumlah lebih dari 23 ribu gerai. Pertumbuhan tersebut menunjukkan tingginya kapasitas operasional perusahaan serta kebutuhan terhadap tenaga kerja dalam jumlah besar. Dengan banyaknya gerai yang tersebar di berbagai wilayah, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara efektif agar kualitas pelayanan dan kinerja operasional tetap terjaga.

Salah satu wilayah yang memiliki perkembangan sektor retail cukup pesat adalah Kecamatan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin. Wilayah ini memiliki posisi strategis karena berada pada jalur lintas yang menghubungkan Provinsi Sumatera Selatan dan Jambi, sehingga aktivitas perdagangan berkembang cukup pesat. Kondisi tersebut mendorong bertambahnya jumlah gerai retail modern, termasuk Indomaret yang telah memiliki delapan belas toko di Kecamatan Sungai Lilin. Banyaknya jumlah gerai menyebabkan kebutuhan tenaga kerja juga meningkat, sehingga potensi terjadinya turnover intention menjadi lebih besar.

Berdasarkan data Indomaret Musi Banyuasin tahun 2025, tingkat keluar masuk karyawan di Kecamatan Sungai Lilin tergolong cukup tinggi. Pada periode Juni hingga November 2025, jumlah karyawan yang keluar berkisar antara 4 hingga 10 orang setiap bulan dengan persentase turnover mencapai 8,3% pada Oktober 2025. Tingginya turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jam kerja yang melebihi batas operasional, beban kerja yang tinggi, target kerja yang sulit dicapai, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan semangat kerja dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan perusahaan kepada konsumen. Selain itu, tingginya turnover intention juga menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan akibat sering terjadinya pergantian tenaga kerja (Jamal et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa turnover intention menjadi permasalahan penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan retail karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu,

penelitian mengenai dampak turnover intention terhadap kinerja karyawan retail pada Indomaret di Kecamatan Sungai Lilin, Musi Banyuasin menjadi penting dilakukan guna mengetahui pengaruh turnover intention terhadap kualitas kinerja karyawan serta sebagai bahan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia

2. Tinjauan Pustaka

Human Capital Theory

Menurut Burhanudin, (2021), konsep dari human capital ini beranggapan bahwa manusia seperti “commodity”, dimana berlawanan dengan kebiasaan umum dan ada batas tertentu bahkan pada zaman modern ini. Teori ini berkembang dengan teori manajemen terbaru serta praktik. Pertama, adalah teori human capital wealth, yang menerapkan masalah input human capital dengan pendapatan pribadi sehingga teori ini memberi perhatian pada brand baru sebagai distribusi pendapatan dan pilihan karir.

Turnover intention

Turnover intention atau niat keluar kerja termasuk ke dalam persoalan krusial pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Hal itu dikarenakan ia memiliki relevansi langsung pada tingkat keseimbangan dan keberlangsungan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Persoalan tersebut merepresentasikan seberapa besar harapan, rencana, atau niat seorang karyawan untuk melepaskan pekerjaannya, baik dengan pindah ke organisasi lain maupun berhenti bekerja sama sekali. Besarnya taraf turnover intention memicu timbulnya kekhawatiran para perusahaan terhadap karyawannya yang berkompeten dan terampil, jika mereka akan melepaskan perusahaan serta yang tertinggal sebatas karyawan yang memang tidak memiliki pilihan pekerjaan lainnya (Eryandra et al., 2024).

Indikator Turnover intention

Di bawah ini adalah uraian – uraian mengenai indikator terjadinya Turnover intention menurut (Rizqita & Mulamukti, 2024), yaitu:

1. Munculnya Pikiran untuk Keluar dari Pekerjaan (Thinking of Leaving) Indikator pertama yang sering muncul adalah ketika karyawan mulai memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya. Individu yang mengalami hal ini biasanya mulai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, beban tugas, atau kebijakan organisasi, sehingga sering memikirkan alternatif pekerjaan lain.
2. Keinginan Kuat untuk Meninggalkan Organisasi (Desire to Leave) Ketika pikiran untuk keluar semakin sering muncul, maka berkembang menjadi keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaan. Pada tahap ini, karyawan sudah memiliki dorongan internal untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi. Mereka mulai membayangkan kehidupan kerja yang lebih baik di tempat lain dan mempertimbangkan langkah nyata untuk berpindah.
3. Pencarian Alternatif Pekerjaan Lain (Searching for Alternative Jobs) Indikator berikutnya adalah ketika karyawan secara aktif mencari informasi tentang pekerjaan di organisasi lain. Aktivitas ini menunjukkan bahwa niat keluar telah memasuki tahap perilaku nyata, di mana karyawan mulai mengevaluasi peluang eksternal yang lebih sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan pribadinya. Tindakan ini menjadi sinyal kuat bahwa turnover intention sudah terbentuk dengan jelas. Karyawan yang merasa nilai-nilai pribadinya tidak lagi sejalan dengan budaya organisasi akan mengalami penurunan rasa keterikatan.
4. Perasaan Karier Tidak Berkembang (Lack of Career Growth) Karyawan yang merasa kariernya stagnan atau tidak ada peluang pengembangan akan lebih mudah mengalami turnover intention. Kurangnya kesempatan promosi, pengakuan, atau pengembangan diri menimbulkan persepsi bahwa organisasi tidak memberikan masa depan yang jelas, sehingga muncul keinginan untuk mencari peluang baru (Harahap dan Sitorus, 2024) .

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk ke dalam satu dari sekian aspek terpenting pada manajemen sumber daya manusia, dikarenakan ia sebagai tolak ukur efektivitas individu maupun organisasi selama berupaya meraih tujuan yang telah ditentukan. Kinerja tidak sebatas menggambarkan hasil akhir dari pekerjaan, namun turut proses yang dilewati para karyawan selama melaksanakan tugasnya. Menurut Dimas dan Abadiyah (2024), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan yang selaras pada standar ketetapan oleh organisasi, baik dari sisi kualitas, kuantitas, ataupun kepatuhan jadwalnya. Mereka menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil integrasi dari keterampilan, motivasi, dan komitmen yang ada pada diri karyawan selama menjalankan tanggung jawabnya.

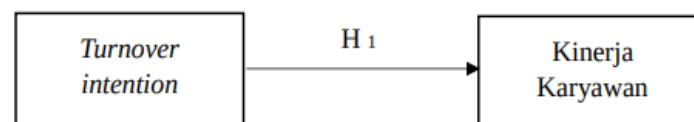
Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala, 2022, dimensi kinerja kerja sebagai berikut:

1. **Timeliness (Ketepatan Waktu)** Dimensi ini mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline, bekerja secara efisien, dan tidak menunda pekerjaan. Ketepatan waktu juga menunjukkan tingkat kedisiplinan dan manajemen waktu karyawan. Penelitian terbaru menegaskan bahwa ketepatan waktu merupakan komponen penting dari kinerja karena keterlambatan berdampak langsung pada alur kerja dan tim.
2. **Cooperation (Kerja Sama)** Dimensi ini mengukur kemampuan karyawan bekerja dalam tim, berkolaborasi, dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan sejawat maupun pimpinan. Kerja sama menjadi semakin penting pada era organisasi modern yang menekankan kolaborasi, terutama dalam sektor jasa dan industri kreatif. Tingkat kerja sama yang tinggi menunjukkan kemampuan interpersonal dan adaptasi sosial yang baik.
3. **Dependability (Tanggung Jawab & Keandalan)** Dimensi ini menilai sejauh mana karyawan dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas, mematuhi aturan, serta konsisten dalam hasil kerja. Karyawan yang dapat diandalkan biasanya menunjukkan integritas dan disiplin tinggi. Keandalan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja karena organisasi membutuhkan pekerja yang konsisten dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas kritis.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran, peneliti dapat menelusuri alur sebab-akibat antara variabel secara sistematis, sehingga penelitian yang dilakukan memiliki arah dan fokus yang jelas.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang dipergunakan pada penelitian ini berjenis kuantitatif asosiatif yakni pengkajian yang tujuannya menganalisis pengaruh atau korelasi antar variabel. Menurut Sekaran & Bougie (2020), pendekatan kuantitatif memberikan kemampuan untuk menguji hipotesis secara objektif dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Model asosiatif dipilih karena penelitian ini tidak hanya ingin mendeskripsikan fenomena turnover

intention, tetapi juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di lingkungan Indomaret Kecamatan Sungai Lilin. Rancangan penelitian ini melibatkan satu variabel independen, yakni turnover intention, dan satu variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Hubungan antar variabel diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang memungkinkan analisis satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara terpisah. Metode ini dinilai tepat karena dapat menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan jika terjadi perubahan pada variabel turnover intention. Seluruh data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26, karena program ini dapat mengolah data statistik secara cepat, akurat, dan memperoleh output yang mudah ditafsirkan (Ghozali, 2021).

Jenis dan Data Penelitian

Sugiyono (2022) mengungkapkan jika penelitian kuantitatif merupakan jenis pengkajian yang bentuk datanya berupa angka untuk nantinya dikaji melalui teknik statistik, hingga nanti hasilnya bisa diuji dengan empiris dan bisa digeneralisasi pada populasi yang lebih besar.

1. Data Primer. Data primer merupakan sumber data utama yang didapatkan langsung dari responden. Pada pengkajian ini, data ini didapatkan dari karyawan Indomaret yang bekerja di Kecamatan Sungai Lilin melalui penyebaran kuesioner (Creswell & Creswell, 2021).
2. Data Sekunder Data sekunder berguna untuk memperkuat, melengkapi, dan memperkaya hasil perolehan temuan dari data primer. Data ini dikumpulkan dari sejumlah sumber yang memiliki relevansi dan kredibilitas sehingga dapat memberikan konteks yang lebih komprehensif terhadap fenomena turnover intention dan kinerja karyawan (Sekaran & Bougie, 2020)

Populasi

populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas khusus selaras pada kriteria peneliti untuk nantinya dilakukan penarikan kesimpulan. Artinya, populasi tidak sebatas mencakup manusia, namun turut bisa berupa benda, peristiwa, dokumen, atau fenomena tertentu yang bisa menjadi fokus utama penelitian. Dalam hal ini, populasi tersebut merupakan karyawan retail Indomaret berada pada wilayah Sungai Lilin, Musi Banyuasin. Jumlah populasi tersebut ialah 100 orang.

Sampel

Pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling melalui metode Simple Random Sampling. Metode tersebut membuka kesempatan setara untuk seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sehingga 35 hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan tingkat kesalahan minimal (Sekaran & Bougie, 2020). Teknik ini juga sesuai untuk populasi yang homogen seperti karyawan operasional Indomaret. menggunakan rumus slovin diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel yang dapat mewakili populasi 100 karyawan Indomaret di Kecamatan Sungai Lilin yaitu sebesar 50 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Data primer yang sudah berhasil dikumpulkan didapatkan dari hasil pembagian kuisisioner kepada responden yakni karyawan Indomaret pada Kecamatan Sungai Lilin, Musi Banyuasin. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden sebagai dasar dalam memahami profil konsumen yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden meliputi atas usia, jenis kelamin, jabatan karyawan dan lama bekerja, dengan responden berjumlah 50 orang:

Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia Hasil analisis data yang telah dikumpulkan dengan kuesioner diperoleh hasil distribusi frekuensi usia responden pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
18-21 Tahun	25	50%
22-25 Tahun	23	46%
> 25 Tahun	2	4%
Total	50	100%

Sumber:Diolah Peneliti (2026)

Mengacu pada Tabel 4.1, karakteristik responden pada penelitian Dampak Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Retail Pada Indomaret Di Kecamatan Sungai Lilin, Musi Banyuasin didominasi oleh responden usia 18-21 tahun berjumlah 25 orang atau 50%, responden usia 22-25 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 46%, responden usia >25 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 4%. Dominasi responden usia 18-21 tahun menunjukkan bahwa karyawan Indomaret memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam operasional toko, khususnya dalam melayani konsumen yang berbelanja.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin Hasil penganalisisan data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner diperoleh hasil distribusi frekuensi jenis kelamin responden pada tabel berikut.

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	26	52%
Perempuan	24	48%
Total	50	100%

Sumber:Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui dari 50 responden yang ikut serta pada penelitian, 26 orang atau 52% responden tersebut memiliki jenis kelamin Laki-laki dan sisanya sebanyak 24 orang atau 48% memiliki jenis kelamin Perempuan. Kondisi demikian memperlihatkan jika mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin Laki-laki.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jabatan Karyawan Hasil penganalisisan data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner diperoleh hasil distribusi frekuensi jabatan responden pada tabel berikut.

Tabel 4. 3 Jabatan Responden

Jabatan Responden	Frekuensi	Persentase
Kasir	12	24%
Pramuniaga	17	34%
Asisten Kepala Toko	14	28%
Kepala Toko	7	14%
Total	50	100%

Sumber:Diolah Peneliti (2026)

Mengacu pada Tabel 4.3, diketahui dari 50 responden yang turut serta pada penelitian, 17 orang atau 34% responden pramuniaga, 14 orang atau 28% responden asisten kepala toko, 12 orang atau 24% responden kasir, dan 7 orang atau 14% responden kepala toko. Hasil demikian memperlihatkan jika mayoritas jabatan responden adalah pramuniaga.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penganalisisan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner diperoleh hasil distribusi frekuensi lama bekerja responden pada tabel berikut:

Tabel 4. 4Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	24	48%
1-3 Tahun	13	26%
> 3 Tahun	13	26%
Total	50	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, dijelaskan dari 50 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, responden lama bekerja <1 tahun sebanyak 24 orang atau 48%, responden lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 13 orang atau 26%, dan responden lama bekerja >3 tahun berjumlah 13 orang atau 26%. Hasil demikian menegaskan jika mayoritas responden telah bekerja kurang dari satu tahun.

Uji Normalitas

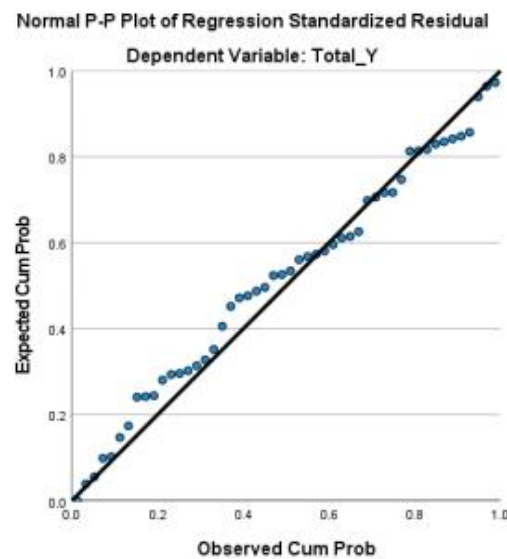
Pengujian normalitas adalah satu dari sekian jenis uji asumsi klasik yang dapat digunakan untuk mengetahui kenormalan pada proses pendistribusian data. Metode pengujian yang digunakan yakni uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* sebagai pengujian normalitas data melalui taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil uji normalitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.73315999
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.081
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Mengacu pada hasil uji normalitas dalam Tabel 4.7 melalui metode Kolmogorov-Smirnov, didapati jika nilai signifikan residual sebesar 0,200 yang artinya $> 0,05$. Angka tersebut mengindikasikan jika data telah berdistribusi dengan normal. Kemudian turut diperlengkap oleh grafik P-Plot melalui pengawasan terhadap proses distribusi data disekeliling garis diagonal. Jika titik pada data searah garis diagonal, maka data terindikasi normal. Akan tetapi, jika titik data menjauh dan tidak selaras pada arah garis diagonal maka data terindikasi tidak mencukupi normalitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Diolah Output SPSS versi 26 (2026)

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pada penelitian ini, uji t berguna untuk memahami pengaruh variabel *Turnover Intention* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) secara parsial. Hasil pengujian ini termuat pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 4. 6 Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	59.111	5.418		10.909	.000		
	Total_X	.383	.129	.393	2.963	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Mengacu pada hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.8, didapati jika variabel *Turnover Intention* (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,963 melalui nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 48, nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Dikarenakan nilai t hitung melebihi t_{tabel} ($2,963 > 1,677$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil demikian menegaskan jika *Turnover Intention* memberi pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Nampak dari nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,383 yang bernilai positif, diperoleh kesimpulan jika pengaruh *Turnover Intention* atas Kinerja Karyawan bersifat positif. Artinya, peningkatan *Turnover Intention* diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Namun demikian, nilai koefisien beta sebesar 0,393 menegaskan jika kekuatan pengaruh tersebut terletak pada tingkat sedang.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana mengacu pada korelasi fungsional atau kasual antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	59.111	5.418		10.909	.000		
	Total_X	.383	.129	.393	2.963	.005	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Total_Y								

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

hubungan antara variabel turnover intention (X) dan kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta ($\pm$) sebesar 59,111 menunjukkan bahwa apabila turnover intention dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan di atas angka 59,111. Hasil demikian menunjukkan jika tanpa pengaruh turnover intention, kinerja karyawan senantiasa memiliki kualitas relatif baik yang dipengaruhi dari sejumlah indikator lain selain variabel penelitian ini.

Kemudian, nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,383 memperlihatkan jika masing-masing kenaikan satu satuan *turnover intention* turut diiringi pengembangan kinerja karyawan sebanyak 0,383 satuan. Koefisien regresi yang memiliki nilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara turnover intention dan kinerja karyawan. Semakin tinggi turnover intention yang dimiliki karyawan, kinerja yang ditunjukkan tetap cenderung meningkat atau tidak mengalami penurunan secara signifikan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret di Kecamatan Sungai Lilin. Hasil uji yang dilakukan dalam penelitian ini memperlihatkan jika terdapat pengaruh positif *Turnover Intention* (X) atas Kinerja Karyawan (Y). Artinya, meskipun tingginya tingkat *Turnover Intention* yang terjadi di Indomaret Kecamatan Sungai Lilin, kinerja karyawan secara keseluruhan tetap berada pada kategori baik dan selaras pada standar operasional perusahaan yang tengah diberlakukan.

Hasil penelitian menunjukkan fenomena yang menarik, di mana tingkat *Turnover Intention* yang relatif tinggi tidak menurunkan kinerja karyawan. Kondisi demikian selaras pada sejumlah kajian terdahulu yang mengemukakan bahwa *Turnover Intention* tidak selalu memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kusumah et al. (2022) memaparkan jika meskipun *Turnover Intention* pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang tinggi, kinerja karyawan tetap berada pada kategori cukup tinggi. Selanjutnya, Jamal et al. (2022) memaparkan jika meskipun *Turnover Intention* dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, dampaknya terhadap kinerja tidak selalu signifikan apabila organisasi memiliki sistem kerja yang kuat dan terstandar.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui karakteristik operasional perusahaan ritel modern seperti Indomaret yang menerapkan sistem kerja berbasis SOP (*Standard Operating Procedure*) yang ketat, kejelasan pembagian tugas, serta sistem pengawasan yang terstruktur. Pada konteks ini, meskipun terdapat faktor-faktor seperti jam kerja yang relatif panjang, target penjualan harian, dan dinamika senioritas antar karyawan, sistem operasional yang terstandar mampu menjaga stabilitas kinerja.

Jam kerja yang berpotensi melebihi standar normal serta target penjualan yang harus dicapai setiap hari dapat dikategorikan sebagai *job demands* dalam perspektif Job Demands-Resources Model. Secara teoritis, tuntutan kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres dan memicu *Turnover Intention*. Namun, apabila perusahaan menyediakan sumber daya yang memadai seperti pelatihan rutin, pembagian shift yang teratur, serta dukungan tim kerja, maka dampak negatif terhadap kinerja dapat diminimalkan. Dengan kata lain, meskipun niat

untuk keluar muncul, karyawan tetap menjalankan tugas sesuai standar karena sistem kerja yang sudah terstruktur.

Selain itu, faktor senioritas juga dapat berperan dalam menjaga stabilitas kinerja. Karyawan senior biasanya mempunyai pengalaman kerja lebih banyak sehingga kemampuannya dalam memahami SOP serta beradaptasi juga lebih tinggi terhadap tekanan kerja seperti target penjualan dan beban kerja operasional. Hal ini memungkinkan karyawan tetap mempertahankan performa meskipun memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain. Dalam konteks ini, senioritas dapat berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang memperlemah dampak negatif *Turnover Intention* terhadap kinerja.

Melalui hal itu, hasil penelitian ini selaras pada sejumlah temuan terdahulu yang mengungkapkan jika tingkat *Turnover Intention* yang tinggi tidak secara otomatis berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini terutama terjadi pada perusahaan ritel modern seperti Indomaret yang menerapkan sistem operasional yang terstandar serta mekanisme pengendalian kinerja yang kuat, sehingga kinerja karyawan tetap dapat terjaga meskipun terdapat tekanan kerja berupa jam kerja, target penjualan, dan dinamika senioritas di lingkungan kerja.

5. Penutup

Berdasar pada hasil penelitian terkait dampak turnover intention atas kinerja karyawan retail pada Indomaret di Kecamatan Sungai Lilin, Musi Banyuasin, dapat disimpulkan bahwa taraf *turnover intention* karyawan tergolong tinggi, namun kinerja karyawan tetap berada pada kategori baik. Hasil pengujian analisis regresi linear sederhana memperlihatkan jika *turnover intention* memberi pengaruh positif atas kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 59,111 + 0,383X$. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan, mereka tetap mampu mempertahankan kinerja selaras pada standar operasional prosedur (SOP) yang diimplementasikan Indomaret. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang terstruktur, pengawasan yang konsisten, serta pengendalian kinerja yang kuat mampu menjaga kinerja karyawan meskipun tingkat turnover intention relatif tinggi.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (2020). *Attitudes, personality, and behavior* (3rd ed.). Open University Press.
- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical effects of work environment, job satisfaction and work engagement on *turnover intention* in hospitality industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 129. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129>
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2020). Social cognition models and health behaviour: A structured review. *Psychology & Health*, 35(12), 1449-1473. <https://doi.org/10.1080/08870446.2020.1743848>
- Ariyanti, N. P., & Darma, G. S. (2021). The role of work stress and job satisfaction on *turnover intention* in the retail industry. *International Journal of Management and Business Research*, 11(2), 34-48.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bowen, G. A. (2020). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 20(2), 277-293. <https://doi.org/10.1108/QRJ12-2019-0112>
- Burhanudin. (2021). *HUMAN CAPITAL THEORY SEBAGAI LANDASAN TEORITISDALAM HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT*. 13(1).
- Business, S. (2025). <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/muraqobah> 111. 05, 111-120.

- Chen, C., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support moderate the relationship between emotional exhaustion and *turnover intention*? *International Journal of Hospitality Management*, 94(102825), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102825>
- Chen, C., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2020). Work stress and *turnover intentions* among hotel employees: Mediating role of job satisfaction. *Tourism and Hospitality Research*, 20(2), 140-152. <https://doi.org/10.1177/1467358419827301>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Dimas, C., & Abadiyah, R. (2024). Optimizing retail employee performance through organizational justice and culture factors. *Academia Open*, 9(2). <https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/8026>
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (2021). Quality of work life: Effects on *turnover intention* and organisational commitment amongst selected South African manufacturing organisations. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>
- Farrukh, M., Lee, J. W. C., & Ting, H. (2022). The impact of work stress and job satisfaction on *turnover intention*: Testing the mediating role of planned behavior. *Employee Relations*, 44(3), 702-721. <https://doi.org/10.1108/ER03-2021-0128>
- Firmansyah, A., & Wulandari, N. (2023). The role of perceived behavioral control and social norms in improving employee performance: A TPB approach. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 44-59.
- Ginting Suka, A. (2022). Kinerja karyawan dan kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 112-120.
- Hafizh Priandy, et al. (2025). Pengelolaan sumber daya manusia pada sektor ritel. *Journal of Retail Management*, 4(1), 45-58.
- Handayani, N., Indiworo, H. E., & Meiriyanti, R. (2023). Effect of workload, work environment, and job insecurity on employee turnover intention. *The Management Journal of Binaniaga*. <https://doi.org/10.33062/mjb.v8i2.46>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Dwiarti, A. (2024). Laporan turnover karyawan pada sektor ritel di Indonesia: Studi APRINDO 2021. *Kompas Research Journal*, 7(1), 44-52.
- Hursepuny, J., Novita, D., Wibowo, K., & Marpaung, O. L. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan divisi retail business development PT OK Bank Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(3), 505-514.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2022). *Organizational behavior and management* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Jamal, M., Usman, I., & Mahmud, N. (2022). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 215-224.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2020.7.024>
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2021). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semistructured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 77(2), 790-805. <https://doi.org/10.1111/jan.14688>
- Kartika, D. P., & Santoso, B. (2023). Application of the Theory of Planned Behavior in understanding *turnover intention* among retail employees. *Journal of Organizational Psychology*, 15(2), 87-101.

- Kewirausahaan, D. A. N. (2020). *Turnover intention* karyawan: Pengaruh budaya organisasi, organizational justice dan kepuasan kerja. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(2), 294-307.
- Kusumah, S., Satriadi, & Ilsyas, I. (2022). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(5), 742-747. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i4.421>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Meliana, D., Riswati, J., Astuti, D., Manajemen, P., Bangsa, U. P., & Ritel, A. B. (2025). *Analisis Perkembangan Bisnis Ritel Di Indonesia Journal of Business Economics and Management*. 01(03), 235-243.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Mufti, M. F., & Dewanto, D. (2025). The effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT Pertamina Patra Niaga sales retail Aceh. *Journal of Management and Energy Business*, 5(1).
- Mutiara Karina Rizqita, & Ajheng Mulamukti. (2024). The effect of job insecurity on *turnover intention* among employees at startup companies in Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1641-1653.
- Mutiara S. Panggabean. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mubarak, H., & Darada, S. (n.d.). *Studi Literatur Fenomena Turnover Intention Pada Karyawan Minimarket*. 735-758.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Patton, M. Q. (2020). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pratama, F. D., & Nurhayati, R. (2022). The influence of attitude and behavioral control on work productivity: An application of the Theory of Planned Behavior. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(4), 221-233.
- Putra Aji, M., Rahman, F., & Dini, S. (2024). Analisis faktor-faktor *turnover intention* pada karyawan sektor retail di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 14(1), 55-67.
- Putriani, R., & Pareke, A. (2025). Analisis tingkat *turnover intention* pada perusahaan retail di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 201-212.
- Rahayu, D., & Setiawan, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas terhadap retensi karyawan di sektor retail. *Jurnal SDM Indonesia*, 9(1), 87-97.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rivis, A., & Sheeran, P. (2021). Expanding the theory of planned behavior: A metaanalysis of the role of anticipated affect and moral norms. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(7), 627-642. <https://doi.org/10.1111/jasp.12760>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.

- Sewwandi, D., & Perere, G. D. N. (2016). The impact of job stress on *turnover intention*: A study of reputed apparel firm in Sri Lanka. *3rd International HRM Conference*, 3(1), 223â€“229.
- Burhanudin. (2021). *HUMAN CAPITAL THEORY SEBAGAI LANDASAN TEORITISDALAM HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT*. 13(1).
- Handayani, S., Lestari, K. S., Amanda, C. G., Ekonomi, F., Indo, U., & Mandiri, G. (2025). *Efektivitas program pelatihan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan effectiveness of training and discipline programs on improving employee performance*. 65-77.
- Meliana, D., Riswati, J., Astuti, D., Manajemen, P., Bangsa, U. P., & Ritel, A. B. (2025). *Analisis Perkembangan Bisnis Ritel Di Indonesia Journal of Business Economics and Management*. 01(03), 235-243.
- Mubarak, H., & Darada, S. (n.d.). *Studi Literatur Fenomena Turnover Intention Pada Karyawan Minimarket*. 735-758.
- Sibarani, M. T. (2025). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian di Indomaret*. 2(c), 111-118.
- Spradley, J. P. (2020). *Participant observation*. Waveland Press.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, D., & Prabowo, A. (2023). Work-life balance, job insecurity, and *turnover intention* among employees: A mediating analysis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 55â€“70.
- Syukron Jamal, M., Sari, N., & Hafiz, R. (2022). Dampak *turnover intention* terhadap karyawan retail di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(4), 98-110.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, *turnover intention*, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Vera Indah Siburian, & Marakali Siregar. (2023). kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif manajemen modern. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Kontemporer*, 11(3), 233â€“241.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: A systematic review. *Society*, 10(2), 384-398.
- <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wicaksono, M. H., & Soeling, P. D. (2022). Efforts to Reduce Intention To Leave through Organizational Commitment and Career Development. *ENDLESS*, 5(1), 45-53.
- <https://doi.org/10.54783/endless.v5i1.210>